



ASTRAL

executive search

ASTRAL Executive Search vadības

2025. GADA ATZIŅAS

un

2026. GADA PROGNOZES





Šis gads vadītāju atlases un līderības jomā ir bijis pārmaiņu un izaicinājumu pilns. Ekonomiskā nenoteiktība, digitalizācijas paātrināšanās, mākslīgā intelekta ienākšana ikdienas vadības procesos un pieaugošās prasības pret līderu kompetencēm ir būtiski mainījušas gan uzņēmumu gaidas, gan vadītāju lomu organizācijās.

Lai uzzinātu, kādas ir ASTRAL Executive Search atziņas par aizvadīto 2025. gadu, esam sagatavojuši interviju ar uzņēmuma vadītāju un valdes locekli Ilutu Gaili, kā arī valdes locekli un biznesa partneri Kristu Kristiānu Ziediņu. Rakstā aplūkoti būtiskākie secinājumi un tendences vadītāju atlasē un novērtēšanā, mākslīgā intelekta ietekme uz vadītāju darbu, kā arī ASTRAL Executive Search un KESTRIA alianses paveiktais aizvadītajā gadā.

Tāpat ieskatāties 2026. gada prognozēs un gaidāmajās izmaiņās vadītāju kompetencēs un līderības prasībās.

2025. GADA PIEREDZE

Aizvadītā gada secinājumi un novērotās tendences vadītāju atlasē un novērtēšanā.

***I.Gaile:** “Atskatoties uz šo gadu savus secinājumus balstu uz mūsu pieredzi veicot vadītāju atlasī un novērtēšanu Baltijā un arī ieklausoties mūsu KESTRIA partneru, kas ir lielākā vadītāju atlases kompāniju alianses pasaulē, secinājumos.*

*Atlasot un novērtējot vadītājus arvien vairāk koncentrējamies uz kandidātu stratēģisko domāšanu, tehnoloģisko kompetenci, personiskajām un sociālajām kompetencēm un starptautisko pieredzi. **Uzņēmumi meklē ne tikai vadītājus ar klasisku biznesa pieredzi, bet arī līderus, kuri spēj pielāgoties pārmaiņām, vadīt daudzveidīgas un starpkultūru komandas, izprast un īstenot ilgtspējīgas attīstības stratēģijas, kā arī demonstrēt augstu emocionālo inteliģenci.** Šīs prasības kļūst īpaši nozīmīgas apstākļos, kad uzņēmējdarbības vide kļūst arvien dinamiskāka un sarežģītāka.”*

K.K.Ziediņa: “2025. gads vadītāju atlasē un novērtēšanā ir bijis dinamisks periods, ko noteica vairāki faktori – ekonomiskā nenoteiktība, digitalizācijas paātrināšanās, paaudžu maiņa darba tirgū un pieaugošais fokuss uz ilgtspēju un iekļaujošu līderību. Mūsu klienti aizvien vairāk pievērša uzmanību tam, lai kandidāti būtu gatavi īstenot un veicināt pārmaiņas, lai tie būtu vērsti uz attīstību un pārdošanas apjomu palielināšanu, kā arī lai tiem būtu līdera prasmes un spēja pieņemt lēmumus pat nenoteiktības apstākļos. Jāpiemin, ka arī prasības ir pieaugušas – darba devēji personāla atlases laikā vēlas atrast “zvaigznes”, toties darba ņēmēji, lai būtu gatavi mainīt savu esošo darba vietu, meklē to ideālo darba devēju.”

Mākslīgā intelekta ietekme uz vadītājiem 2025. gadā.

I.Gaile: “Latvija strauji tuvinās globālajiem MI lietošanas standartiem, īpaši individuālo lietotāju prasmju un attieksmes ziņā, bet uzņēmumu un valsts sektorā Latvija vēl atpaliek no pasaules vidējā rādītāja. Pasaulē 78 % uzņēmumos izmanto MI risinājumus, bet Latvijā tikai ap 27%. MI attīstības temps ir nozīmīgs un MI integrācija tikai turpinās palielināties nākotnē.

MI rīku lietošana vadītāju ikdienas darbā ir būtiska efektivitātes, lēmumu kvalitātes un konkurētspējas paaugstināšanai. Tie palīdz ietaupīt laiku, uzlabot datu analīzi un

komunikāciju, kā arī sniedz atbalstu personāla vadībā. MI kalpo kā atbalsta instruments, savukārt atbildība, kritiskā domāšana un lēmumu pieņemšana paliek vadītāja kompetencē.”



K.K.Ziediņa: “Mākslīgais intelekts un digitalizācija, manuprāt, ir būtiski mainījuši vadītāju lomu organizācijās, pieprasot jaunas prasmes un domāšanas veidu. Vadītājiem arvien biežāk jāpieņem lēmumi, balstoties uz datiem un MI ģenerētiem

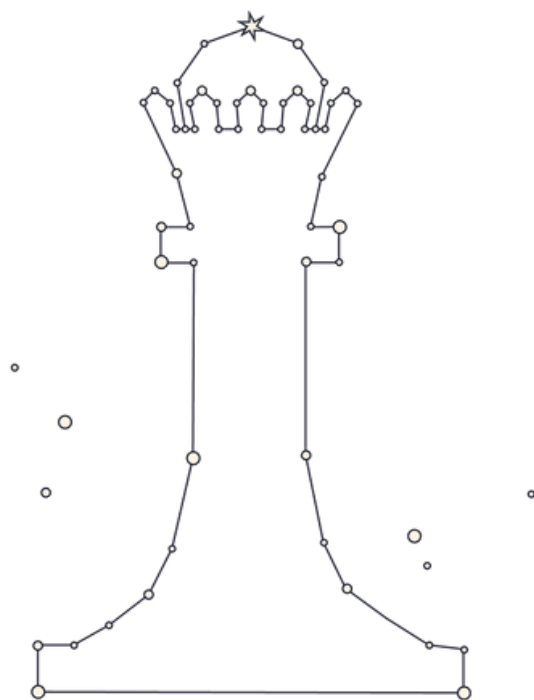
ieskatiem, tāpēc viņiem jāspēj informāciju analizēt kritiski, saprast tehnoloģiju potenciālu un vadīt pārmaiņas, ko tās nes. Lai gan gribētos, ka tehnoloģiskā pratība kļūtu par svarīgu vadības kompetenci, toties Latvijā vēl aizvien ir ierobežots cilvēku skaits, kas regulāri izmantotu savā ikdienā šīs tehnoloģiju iespējas.

Tāpat arī domāju, ka digitalizācija ir likusi vadītājiem kļūt par pārmaiņu līderiem, kas spēj iedvesmot komandas pieņemt jaunas sistēmas, veicināt sadarbību un nodrošināt digitālās drošības kultūru. Līderiem jāspēj apvienot cilvēkcentrētu pieeju ar tehnoloģiju sniegtajām iespējām.”

ASTRAL Executive Search paveiktais 2025. gadā.

I.Gaile: “**Mūsu uzņēmumam aizvadītais gads ir bijis īpaši dinamisks un ļoti rezultatīvs.** Esam veiksmīgi īstenojuši vadītāju atlases un novērtēšanas projektus Baltijas līmenī un snieguši profesionālu atbalstu vadītāju atlasē un novērtēšanā mūsu klientiem dažādās nozarēs - industriālajā ražošanā, medicīnas preču vairumtirdzniecībā, būvniecībā, veterinārijā, pārtikas ražošanā, mazumtirdzniecībā, atkritumu apsaimniekošanā, IT infrastruktūras nodrošināšanā un citās industrijās.

Īpašs gandarījums ir par mūsu partneru alianses KESTRIA paplašināšanos, jo šogad mums pievienojušies jauni kolēģi no Portugāles, Čīles, Amerikas Savienotajām Valstīm un Apvienotās Karalistes. KESTRIA ir lielākā vadītāju atlases kompāniju alianse pasaulē, kas pārstāvēta 44 valstīs, sniedzot pārlicību par spēju nodrošināt augstvērtīgus vadītāju atlases un novērtēšanas pakalpojumus mūsu klientiem visā šajā starptautiskajā mērogā.



Vadītāju atlases un novērtēšanas nozarē izaicinājumi ir katru gadu, bet mums, ASTRAL komandai, svarīgākais ir nepazaudēt fokusu uz augstu pakalpojumu kvalitāti un klienta prasību nodrošināšanu.”



K.K.Ziediņa: “Šis gads mūsu ASTRAL Executive Search komandai ir bijis dinamisks, mērķtiecīgs, pilns ar dažādām aktivitātēm un jaunām idejām. Esam sākuši ļoti veiksmīgas sadarbības ar jauniem starptautiskiem un vietējiem klientiem, esam realizējuši ļoti komplicētus personāla atlases projektus, kā arī organizējuši seminārus vadītājiem un tieši decembrī atklājām pirmo “HR pieredzes stāstu rītu”. Man prieks par mūsu komandu, ka kopā spējam doties uz priekšu un realizēt tādus projektus un idejas, kas nes gan enerģiju, gan iedvesmu nākamajiem darbiem!

Bet ir bijuši arī dažādi izaicinājumi ne tikai Latvijā, bet arī mūsu KESTRIA kolēģiem visā pasaulē. Vēl aizvien ir jūtams tas, ka netālu ir karš, kas nelabvēlīgi ietekmē daudzu valstu ekonomikas. Un šī iemesla dēļ bieži arī saskaramies ar to, ka kandidāti nevēlas mainīt darbus, novērtē savas darba vietas. Kandidāti norāda, ka ir pilns ar izaicinājumiem, ko sasniegt kopā ar esošajiem darba devējiem vai investoriem.

*Kopumā varu teikt, ka **2025. gads ASTRAL Executive Search komandai ir bijis stabilas izaugsmes un jaunas pieredzes periods**, kur galvenais fokuss bijis uz ilgtermiņa partnerībām ar klientiem, augstākas kvalitātes risinājumiem un spēju darboties gan vietējā, gan globālā kontekstā.”*

2026. GADA PROGNOZES

2026. gada sagaidāmās tendences vadītāju atlasē un kompetencēs.

I.Gaile: “Ņemot vērā Latvijas demogrāfisko situāciju un pieejamo talantu trūkumu, konkurence par spēcīgiem vadītājiem nākotnē būs vēl intensīvāka. **Uzņēmumiem jāspēj saskatīt vadītāju potenciālu esošos vidēja līmeņa vadītājos un speciālistos, kā arī jāspēj sistemātiski attīstīt jaunos līderus organizācijas iekšienē.**

Aptuveni 145 000 Latvijas pilsoņu strādā ārpus valsts. Gan valsts institūcijām, gan uzņēmumiem ir mērķtiecīgi jādomā par veidiem, kā ieinteresēt atgriezties Latvijā vadītājus un augsti kvalificētus speciālistus, kuri strādājot ārvalstīs, ir uzkrājuši nozīmīgu starptautisko pieredzi. Šīs zināšanas un kompetences var sniegt būtisku pievienoto vērtību Latvijas uzņēmumu attīstībai un konkurētspējai.

Analizējot personāla atlases un kandidātu novērtēšanas procesus, novērojams, ka mākslīgā intelekta rīki arvien plašāk tiek integrēti ikdienas darba procesos, veicinot atlases procesa efektivitāti, mērķtiecīgumu un datu balstītu lēmumu pieņemšanu. Vienlaikus pieaug headhunting pieejas nozīme, jo tradicionāla vakanču izsludināšana publiskajā telpā augsta līmeņa vadītāju piesaistē arvien biežāk nesniedz pietiekamu efektivitāti.”

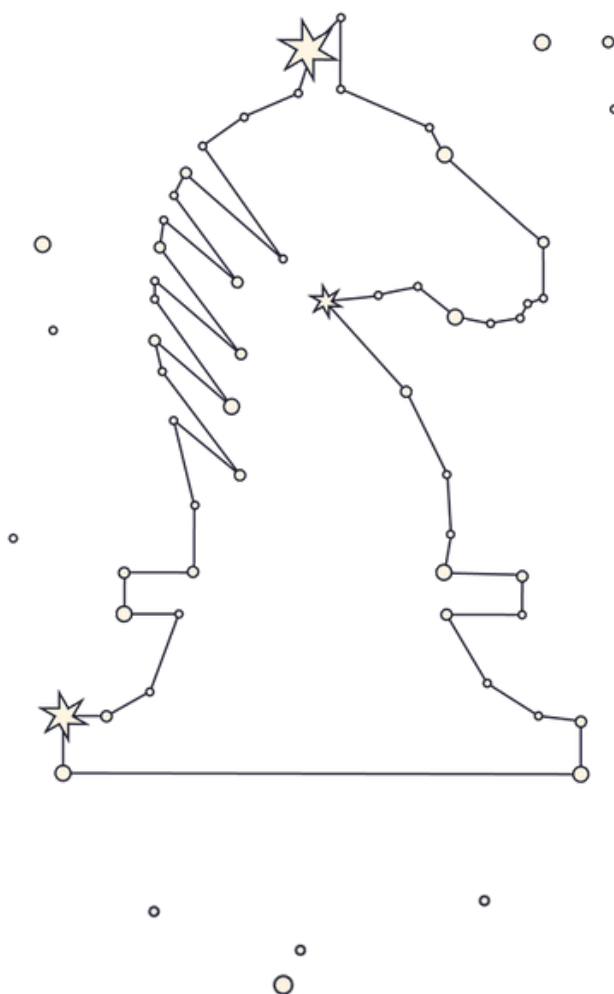
K.K.Ziediņa: “2026. gads būs tikai turpinājums jau iesāktajam un paveiktajam 2025. gadā. Es domāju, ka Latvijā vadītāju atlasē sagaidāmas vairākas tendences, kā, piemēram, pieaug pieprasījums pēc līderiem ar lielāku digitālo prātību, stratēģiski analītisko domāšanu, kā arī vēlmi pēc izaugsmes un panākumiem pat sarežģītos tirgus apstākļos. Runājot par kompetencēm, domāju, ka **vadītājiem vajadzēs pilnveidot prasmi veidot psiholoģisku drošības sajūtu darba vidē**, ņemot vērā to, cik daudz ir cilvēku, kas piedzīvo izdegšanu un kas jūtas nedroši dažādu ekonomisko un ģeopolitisko apstākļu dēļ. Un, protams, nekur nepazudīs klasiskās vadības prasmes un kompetences, kur priekšgalā būtu jābūt spējai pieņemt objektīvus, analītiskus lēmumus, kas orientēti uz attīstību un izaugsmi, uzņemoties arī atbildību par saviem lēmumiem.”

ASTRAL Executive Search mērķis jaunajā gadā.

I.Gaile: “ASTRAL Executive Search mērķis 2026. gadā ir turpināt stiprināt savu zīmolu, **attīstīt esošos un piedāvāt jaunus pakalpojumus**, kā arī būt vienam no uzticamākajiem vadītāju atlases partnerim Baltijā. Pārliecība par savu kompetenci, bagātīga pieredze un uzticības pilna partnerība — tās ir vērtības, uz kurām balstām savu nākamo attīstības posmu.

Domāju, ka arī 2026. gads būs tikpat dinamisks kā visi līdzšinējie 18 gadi, kas pavadīti personāla atlases un novērtēšanas nozarē. Šī pieredze ir devusi mums skaidru izpratni par to, kas uzņēmumiem patiesi nepieciešams šajā pārmaiņu, izaugsmes un nenoteiktības laikā — spēcīgi, stratēģiski un inovatīvi domājoši vadītāji un ASTRAL komandas uzdevums ir to nodrošināt arī turpmāk.”

K.K.Ziediņa: “ASTRAL Executive Search mērķis 2026. gadā ir **nostiprināt savu pozīciju kā vadošajam stratēģiskās vadītāju atlases partnerim Baltijā**, turpinot attīstīt augstas pievienotās vērtības pakalpojumus uzņēmumiem, kas meklē līderus ar spēju veicināt pārmaiņas, inovāciju un ilgtspējīgu izaugsmi. Mūsu stratēģiskais mērķis ir būt par uzticamu, ilgtermiņa sadarbības partneri, tādēļ mēs ne tikai atrodam atbilstošus kandidātus – mēs palīdzam uzņēmumiem attīstīt vadības komandas, kas virza izaugsmi un stiprina uzņēmuma konkurētspēju ilgtermiņā.”



Novēlējums vadītājiem un līderiem 2026. gadā.

I.Gaile: “Mans novēlējums vadītājiem un līderiem 2026. gadā – **spēt iedvesmot savas komandas, pieņemt drosmīgus lēmumus, domāt proaktīvi un stratēģiski, kā arī pastāvīgi attīstīt savas kompetences**, lai spētu veiksmīgi risināt izaicinājumus mainīgajā vidē.

Valsts un pašvaldību kapitālsabiedrību vadītājiem īpaši novēlu izturību mazinot birokrātiju un pieņemt drosmīgus, uz attīstību vērstus lēmumus, kas nodrošina sabiedrības ilgtermiņa ieguvumus un veicina ilgtspējīgu izaugsmi.”

K.K.Ziediņa: “Mans novēlējums uzņēmumiem un līderiem 2026. gadā – **būt drosmīgiem, cilvēčīgiem un stratēģiski domājošiem vienlaikus**. Šis laiks prasa ne tikai spēju pielāgoties un vadīt pārmaiņas, bet arī saglabāt skaidru vērtību sistēmu un uzticēšanos komandai. Lai jaunais gads nes līderību - kas iedvesmo, komandas - kas notic, un rezultātus - kas balstīti ilgtermiņa domāšanā.”

Visas ASTRAL Executive Search komandas vārdā novēlam panākumiem bagātu 2026. gadu, drosmīgus lēmumus, stratēģisku domāšanu un iedvesmojošu līderību, kas veicina ilgtspējīgu izaugsmi, stipras komandas un ilgtermiņa vērtību radīšanu mainīgajā uzņēmējdarbības vidē.